

派遣労働の実態調査について ―製造業務における請負と派遣・東大社研調査―

高田好章（基礎研所員）

〔報告要旨〕

日本の製造工場で、請負労働者あるいは派遣労働者が製造ラインで働く姿は「あたりまえ」の光景になった。その姿は、2004年春に派遣労働者が合法的に製造ラインに立つ前に、すでに業務請負の形で、中には密かに「偽装請負」の形で見る事が出来た。

報告者はこのような請負労働者・派遣労働者の姿を、これまで数本の論文の中で描き^(注1)、また、昨年9月の基礎研究大会では、報告者が以前勤めていた化粧品製造下請会社の工場における派遣労働者の勤務実態を詳細な資料から報告した^(注2)。しかしながら、この報告はある地方の中小企業での事例であり、請負労働者や派遣労働者の実態の一面を示したにすぎない。これまで業務請負や製造派遣における製造現場に焦点をあてた実証研究は、戸室健作氏など数少ない。その点で、佐藤博樹氏を中心とする東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門における生産現場への調査研究報告は、公刊されているものでも4冊に上る^(注3)。今回検証対象として取り上げる『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（3）―事例調査編―』では、企業名が匿名とはいえ大手大企業を対象に、工場長など製造責任者・業務担当者、関係する請負会社・派遣会社の責任者などにあたり、製造の実態とそこでの請負労働者・派遣労働者の関わりを幅広く実地調査されている。ただし、この研究調査は当該報告書に明記されているように、人材サービス業の大手であるスタッフサービス・ホールディングスの奨学寄付金により行われたものであり、「人材ビジネスに求められる経営戦略および人事戦略上の課題を検討することを研究課題」としたものである。そのため、今回検討対象である当該事例研究編では、その第1部総論ではもっぱら請負会社あるいは派遣会社の企業戦略の記述に重きをおいて、製造現場における請負労働者・派遣労働者の置かれている状況が読者にはわかりにくい。また、これらの調査報告書は東大社研のサイトで公表されているが、第1部の総論だけで第2部の事例編が省略されネット上で見ることはできない^(注4)。

そこで、今回の報告では、冊子として公刊されている当該報告書の「第2部 事例編」に記述されている個々の顧客企業、すなわち請負先事業所・派遣先事業所の調査記述を詳細に検討することにより、請負労働者・派遣労働者の実態を描き出したい。ただし、この東大社研の調査が行われた時期は2003年から2005年にかけてであり、製造派遣が合法化される前後を挟む時期に行われている。そのため、業務請負として働く請負労働者と、製造派遣解禁後の派遣労働者が入り混じって報告されていて、合法化後の製造派遣の実態調査からみると物足りないものとなっている。しかしながら、逆に考えると「偽装請負」と社会的な批判をうけた請負労働者の労働実態がここには何の臆面もなく描かれていて、またそこから何故これほどまでに製造派遣の合法化を進め、その規制緩和を突き進んでいったか、という主旨が明らかになり、また今なお突き進んでいるという現在の状況において、それを明らかにする意義があると考えている。

この東大社研の事例調査が実施された請負先事業所・派遣先事業所と記述内容の簡単な概略は以下のとおりである（なお社名・事業所とも推測されにくいアルファベット名になっている。A社からI社までは請負会社への調査である）。

- ・ J社：化学製品製造業の洗剤製造を行っているPB工場とCH工場（このJ社は歯ブラシ・シャンプーも製造していて、記載された業務内容・売上規模・従業員数から業界最大手の企業「ライオン」、PB工場は千葉工場、CH工場は大阪工場と推測）2003年8月6日調査
製造ライン約800名のうち請負220名、パート200名、関連会社含め：請負244名、パート432名を活用、社員を削減、15年前（2003年調査）からパートタイマー、4～5年前から請負社員が増加、請負は需要変動・季節変動に対応、人事部による人員削減方針による要因不足への対応、人事部は社員の人件費のみ

製造ラインの包装工程に請負:比較的安全な部署、24時間稼働、要因計画はJ社が担当、
複数の請負会社、現在は後工程のみだか、将来はライン全体を担当する方針

- ・ K社: 機械製造業の一般化学工場用装置を製造しているBR工場における派遣労働者(設計)と請負労働者(製造)(K社は業務内容・設立年・資本金・売上規模・従業員数からプラントメーカー「三菱化工機」、BR工場は川崎製作所と推測)2003年10月31日調査
正社員530名、パート18名、派遣56名、請負105名(工作課は34名)
2001年後半から工作課に請負配置、2002年3月期に大きな赤字決算、業務の繁忙に応じて請負労働者の活用。長期定着による作業への習熟を期待、同じ請負会社を長期的に活用し作業を習熟してもらうことで、品質の安定化を図る。12社の請負会社を活用
- ・ L社: 自動車部品製造業の東京都T事業所(社名推測できず)2003年11月26日調査
正社員5400名、臨時100名、請負400名、派遣100名
1980年代、日系ブラジル人を活用、次第に減り2001年以降は無
習熟にほとんど時間がかからない単純作業を担当
24時間4組3交替制シフト、8時から17時まで正社員、他の時間帯のシフトは、異なる請負会社の請負労働者で対応。工場全体で、合計11社の請負会社を活用、競争を促し、サービスの質の向上や料金抑制・低下につなげる
労働組合:全員が正社員という従業員構成では、生産量の変動リスクに耐えられないので、請負労働者を含む有期契約の人材の活用の必要性は認識しているが、非正社員・外部人材の比率は3割を超えないよう経営側にもとめることとし、3割を超えた場合、報告だけでなく協議を行うことになっている。
- ・ M社: 自動車部品製造業の四輪車の車体関係の製品を製造している本社工場(社名は推測できず)2003年10月23日調査
本社事業所750名、請負労働者は増産時に人員が必要なときに活用
ステアリング製造部門:554名:うち請負労働者144名は生産工程従事
請負労働者の3分の2は日系人でほとんど男性。請負会社:6社、日本人のみの請負会社は2年前(2003年調査)から取引。
24時間稼働・交替制の製造部門では、夜勤の時間帯は日系人の配置が多くなっている
同一ラインに、複数の請負会社から請負労働者が配置されているため、請負労働者は同じ業務をしていても、請負会社によって賃金が違うことがあるのを知ってしまう:賃金が高い方へ自ら転職する請負労働者がいる
請負労働者への指揮命令や労務管理:基本的にM社の社員が行うことが多い
近隣に住む者が多いが日本人の請負労働者は借り上げアパートに住んでいる人も多い
担当作業:基本的に正社員と同じ、重要な工程では、請負労働者を配置しないところがある、請負労働者:M社の製造部門の重要な戦力:今後も現在の活用の形で続けていく方針
労働組合:請負が全従業員の3~4割に達すれば問題として取り上げる予定
正社員だけで生産現場を運営が出来ないことは労働組合も認識、正社員を増員要求する無
- ・ N社: 化粧品メーカーのN工場製造ライン(社名推測できず)2003年9月24日調査
製造充填ラインに従事、充填・ラベル貼り・箱詰め作業、品質チェック
パートから請負会社へ転籍、雇用期間3か月、昇給なし
転籍で人件費から外注費に変更、福利厚生費の減額、労務管理軽減
- ・ O社: 輸送用機器製造業のO社の航空機とペリコプターの一部製造しているFI事業所における請負労働者(このO社は三菱重工か、川崎重工・新明和・富士重工のいずれではないかと推測される)2003年12月4日調査
約420名の正社員: 製造部門70%、技術部門25%、事務部門5%
請負労働者:100名 すべて日本人 製造ラインの組立業務に多く配置
1978年 子会社の合理化策がとられた時、請負労働者を活用開始

請負会社5社：以前はほとんど関連会社、必要人数が集めるのがむずかしく、最近資本関係のない大手の請負会社を活用。

作業量が増加の際、請負労働者を増員なしで残業を増やすことを基本とする

請負労働者の勤務体制：正社員と同じフルタイム勤務

請負労働者の離職率：1年間で15%：定着率は高いと〇社は評価

定年退職者の補充を請負労働者でうめていき、請負労働者の比率を、総人数の4割程度まで引き上げていく予定

労働組合：長期雇用を基本にしたいので、請負は好ましくないと考える、経営側にその主旨の要求：安全管理の問題、品質の問題ゆえに、請負をあまり増やすわけにはいかない、というのが労働組合の意見

- ・ P社：携帯電話を組立製造の工場（社名は推測できず）2005年8月2日調査
組立業務：V社（請負会社）154名、他の1社80名、計2社234名の請負労働者
以前は、5～6の請負会社を活用
生産変動の幅は大きい：需要の多い時2000人の要員必要：平常時の2倍以上
平常時：（調査時点）700～800人：増産時：1000人以上の増員が必要となる
請負労働者の賃金：勤務状態、勤務態度、仕事に対する意欲に応じて昇給する仕組み
請負料金の単価交渉：2カ月ごとに行う：請負料金：完成品個数を単位として計算
2カ月間の製品のモデルの変更時期に対応：モデル変更時に単価交渉を行うのが、P社とV社との取引慣行
昇給原資が獲得できるかどうかは、単価交渉での請負料金の引き上げが実現するかどうかより少ない請け負う労働者で同じ業務量を完遂させれば、V社の利益は増加し、請負単価を上げなくても、昇級原資を増加させることができる
人事評価制度の問題点：大きな減員があるとき：他の請負企業への移動：
仕事の内容変更による給与額の変化、人事評価の連続性が損なわれる
P社で活用しているスキル表：V社の共通でない
年間の請負労働者の離職率は ほぼ0%である
- ・ Q社：半導体であるLSI、IC、トランジスタの設計・製造しているQ社のEW事業所（こも社名は推測できず）2005年11月10日
生産部門：正社員760名、非正社員113名、請負256名、派遣60名
EW事業所全体：1995年の段階では、請負・派遣の活用は行っていなかった
1990年代後半から、有期契約の非正社員の内優秀な人を期間の定めのない契約に移行労働力の柔軟部分として、請負を活用するようになる
2004年3月の法改正後（2005年調査）、派遣も活用するようになる
派遣を活用始めた理由：指揮命令をQ社から行う必要のある業務で、外部人材を活用したため、業務請負の法的要件ゆえに、派遣に移行する必要があった
EW事業所は、交替制の24時間操業であるため、残業による繁閑調整はできず、増員・減員による対応となる：こうした増員・減員の必要性の大きさが、直接雇用の有期契約の非正社員ではなく、外部人材を活用する理由のひとつ
一つのラインを切り出して業務請負を活用することは難しい：ラインや工程の全体でなく、一部を任せることのできる派遣労働者を活用している
人員配置の方針：人間による判断が必要な業務、トラブルやメンテナンスの非定常業務→社員が担当、定常的な繰り返し作業が基本となっている業務：外部人材
派遣労働者の定着率：年間で95%制度：非常に高い

これらの調査には、各事業所の工場長、製造部門責任者、総務部等の人事関係責任者、生産管理責任者が応答し、4社では労働組合関係者も入り、請負会社の同席した会社もあった。

[付記]

なお、報告者は、これまで派遣労働を主として、製造業における外部労働者の実態を研究対象としてきました。その外部労働者の活用の過程を資本主義の歴史から眺めてみますと、イギリス産業革命期の炭鉱業で前期的労働関係としての親方制度があったことが知られています^(注5)。産業予備軍の一つの姿として『資本論』には「移動民」である産業兵士とその雇主としての請負業者が描かれています^(注6)。日本においても明治期の工場において親方制をとりながら運営されていたことがあり、それが内部請負制として生きながらえながら、次第に親方制が解体されていったこと知られています。アメリカでも、工場の門の外で移民を中心として、毎日働きを求める労働群があり、それを取りまとめる業者がいました。それがテーラーの管理労働論にあるように、工場における労働者を直接に監督管理する形に移行してきました。このようにあらゆるところに外部労働者を使用してきた歴史があります。日本では戦後においても、上記東大社研を筆頭に研究された社外工問題があります。これは特に鉄鋼業、造船業、鉱山業において顕著な姿として描き出されています。また、建設業ではいまだに親方制が色濃く残っています。現在の請負会社・派遣会社を考える時、それは親方制に似てはいますが、大きな違いがあります。それまでの親方制は封建的な性格をもってそれそのものは問題ではあっても、何らかの形で徒弟の生活・面倒を見る、という、少しは暖かな側面がありました。しかし、現在の派遣労働を見てみますと、「派遣切り」に見られるように、派遣会社にはまったくその様な側面はうかがえません。派遣会社の社員であるコーディネイターは親方ではなく単なる社員であって、彼も仕事がなくなれば派遣労働者と同じ運命になるのです。

このような論点を視野に入れながら、外部労働者としての製造派遣の問題を今後も解き明かしていきたいと思っております。

(注1) 高田好章「人材派遣業の膨張・収縮と経営実態——近年の製造派遣を中心に」(森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』桜井書店、2012年4月)、同「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」(森岡孝二編著『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店、2007年9月)、同「化粧品受託製造業と人材派遣」(大阪第三学科開講25周年記念『変化のなかの企業と社会』基礎経済科学研究所自由大学院大阪第三学科、2003年3月)

(注2) 2013年9月14日、基礎研第36回研究大会並行セッション報告：高田好章(基礎研所員)「製造現場での派遣労働者の派遣期間について—ある工場における実態調査から—」

(注3) 佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨『第1回 生産現場における構内請負の活用に関する調査』(SSJDA-24 SSJ Archive Research Paper Series 24)、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス (1)』(東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.1, 2004年10月)、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス (2)』(東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.6, 2005年10月)、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス (3) -事例調査編-』(東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.8, 2006年7月)

(注4) この東大社研の調査の前哨となるのが、以下の電機連合による調査の数々であり、一部東大社研の調査と重なる。「派遣労働者に関する実態調査」(電機連合『調査時報』316号、2000年12月)、「電機産業の雇用構造に関する調査」(電機連合『調査時報』323号、2001年5月)、電機連合総合研究企画室(電機総研)『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題—「電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書—』(電機総研研究報告書シリーズ No.7, 2004年7月)。なお、電機連合(電機総研)では、請負労働・派遣労働に関して、その後も数々の調査報告を行っている。

(注5) たとえば、永田正臣編著『産業革命と労働者』(ミネルヴァ書房、1985年4月)の第2章第2節の「親方制度と前期的労働関係」および「親方制度の生成と解体」参照

(注6) 『資本論』第1巻第23章第5節「C 移動民」参照